

Članci

Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi

Mr. Tomislava Vidić
Osnovna škola Remete

UDK: 371.14
Izvorni znanstveni članak
Primljeno: 14. 1. 2009.

Sažetak

Cilj ovoga rada bio je ispitati percepcije zadovoljstva poslom učitelja u osnovnoj školi te postoje li razlike u zadovoljstvu učitelja s obzirom na radno iskustvo i radno mjesto. Istraživanje je provedeno na uzorku od 205-ero učitelja zaposlenih u sedam zagrebačkih osnovnih škola. U istraživanju je primijenjen upitnik Job Descriptive Index (JDI) koji mjeri pet dimenzija zadovoljstva. Rezultati pokazuju da su učitelji najzadovoljniji odnosima sa suradnicima, ravnateljem i samim poslom, nešto manje mogućnostima napredovanja u struci, a najmanje su zadovoljni plaćom. Utvrđene su statističke razlike između učitelja razredne i predmetne nastave. Analiza podataka je pokazala da su učitelji razredne nastave općenito zadovoljniji poslom te mogućnostima napredovanja u struci; analiza podataka dobivenih za učitelje s obzirom na duljinu radnoga staža pokazala je da su učitelji s više od 10 godina radnoga staža zadovoljniji mogućnostima napredovanja.

Ključne riječi

Zadovoljstvo poslom, osnovna škola, učitelji razredne nastave, predmetni učitelji, radni staž učitelja.

Uvod

Otkako je tridesetih godina prošloga stoljeća provedeno prvo istraživanje o gledištima zaposlenih o njihovim poslovima, sustavno se provode istraživanja koja žele pronaći odgovor na pitanje: *što to ljude čini sretnim ili nesretnim na poslu?* Dok se većina istraživanja odnosi na zaposlenike u cjelini, dio se odnosi na spe-



cifična zanimanja, a tek manji broj na zadovoljstvo poslom učitelja. Evans (1998.) smatra da razlozi proizlaze iz različitog definiranja zadovoljstva.

Zadovoljstvo poslom najčešće se definira kao ugodno ili pozitivno emocionalno stanje koje je posljedica ocjene postignuća u poslu ili podupiranja postignuća (Locke, 1976., 1304). Općenito se definira kao pojedinčev pozitivan čuvstveni odgovor na cjelokupno iskustvo vezano uz posao. Riječ je o općem gledištu koje je rezultat iskustva sa specifičnim aspektima posla, kao što su radni zadatci ili sadržaj posla, plaća, način rukovođenja, mogućnost napredovanja, radni uvjeti, suradnici i organizacijski kontekst (Spector, 1997.). Schaffer (1953.) smatra da cjelokupno zadovoljstvo poslom ovisi o tome koliko će pojedinčeve potrebe biti zadovoljene u poslu koji obavlja; što se više potrebe zadovolje poslom, to će i zadovoljstvo poslom biti veće. Svakodnevni događaji na radnom mjestu utjecat će na zaposlenikov stupanj zadovoljstva, ali ti događaji neće bitno mijenjati zaposlenikov cjelokupni osjećaj prema organizaciji u kojoj radi. Prema tome, zadovoljstvo poslom je pojedinčev odgovor na specifične aspekte posla koji obavlja (Mowday, Porter & Steers, 1982.).

Najčešći problem istraživanja je ispitivanje povezanosti zadovoljstva poslom i radne učinkovitosti. Rezultati upućuju na snažnu povezanost zadovoljstva poslom s percepcijama učitelja o njihovoj učinkovitosti i sposobnostima. Pokazalo se da su zadovoljniji učitelji zaposleni u školama koje ostvaruju bolja postignuća. Istraživanja su pokazala da se zadovoljstvo poslom učitelja odražava na njihovu odanost školi u kojoj rade, na njihovu namjeru napuštanja učiteljskog poziva te na efikasnost same škole (Shann, 1998.). I radni uvjeti poput veličine škole, administrativne kontrole i organizacijske kulture bitno utječu na zadovoljstvo poslom (Gaziel i Maslovaty, 1998.; GreenReese, Johnson i Campbell, 1991.; Ma i MacMillan, 1999; Mueller, Finley, Iverson i Price, 1999.; prema Van Houtte, 2006.).

Istraživanje zadovoljstva poslom učitelja u javnim školama u Sjedinjenim Američkim Državama pokazalo je povezanost s fluktuacijom radne snage te je ustanovljeno da čak 30% novih učitelja napušta učionicu u prve tri godine rada, odnosno njih 40—50% napušta učionicu u prvih pet godina (Huling-Austin, 1990.; Ingersoll, 2002.; Ingersoll i Smith, 2003.; Murnane, Singer, Willett, Kemple i Olsen, 1991.; prema Liu, 2005.). Autori upozoravaju da takve visoke razine fluktuacije ostavljaju ozbiljne posljedice na škole i učenike. Razlozi za napuštanje posla učitelja su mnogobrojni, no najznačajnijim se pokazalo upravo nezadovoljstvo poslom koji obavlja (Ingersoll, 2001.).

Ako su učitelji nezadovoljni svojim poslom, ne pate samo oni, već pate i njihovi učenici (Anderman, Belzer, & Smith, 1991.). Autori naglašavaju da je



gotovo nemoguće zamisliti da se zadovoljstvo učitelja neće odraziti na njihov način poučavanja i konačan efekt obrazovanja. Dworkin (1986.) je prikazao učitelje koji pokazuju znakove umora, zamora i nezainteresiranosti poslom kojim se bave (engl. *teachers burnout*), ali ostaju raditi u školi. To postaje sve veći problem obrazovanja, smatra autor. Naime, učitelji radije provode cijeli svoj radni vijek u školi ne voleći posao kojim se bave (a često ni svoje učenike), nego da odustanu i promijene zanimanje. Takvi učitelji su opasnost za učenike, posebice za darovite učenike. Takvi *istrošeni* učitelji, smatra Dworkin, više ne mogu obavljati svoje obveze u školi jer osjećaju prevelik umor, frustracije, iscrpljenost i beznadnost. Zbog toga su neuspješni u poslu koji obavljaju. Dworkin smatra da je to posljedica specifičnog posla koji obavljaju, škole u kojoj rade, dugotrajne izloženosti stresu i dr. Osim tih uzroka značajnim se pokazala i izolacija učitelja. Naime, učitelji svoje radno vrijeme uglavnom provode s učenicima i ne viđajući svoje kolege. Ustanovljena izolacija mogla bi se, prema Dworkinu (1986.), umanjiti djelovanjem na školsko ozračje. Naime, autor navodi važnost stručnih suradnika koji bi trebali pokazivati učiteljima da je njihov uloženi napor u obavljanje posla primijećen i nadasve cijenjen. Time bi se osigurali preduvjeti za stvaranje poželjnog školskog ozračja u kojemu učitelji nisu napušteni i izolirani.

Istraživanja zadovoljstva poslom učitelja u Hrvatskoj provode se posljednjih nekoliko godina (Domović, 2000.; Pavin, Rijavec i Miljević-Ridički, 2005., Radeka, Sorić, 2006.). Domović (2003.) je istraživala povezanost školskog ozračja i zadovoljstva poslom nastavnika. Pavin, Rijavec i Miljević-Ridički (2005.) svojim su istraživanjem prikazale percepcije zadovoljstva, odnosno nezadovoljstva poslom učitelja. Kao glavne izvore zadovoljstva učitelji su istaknuli komunikaciju i rad s učenicima, uspjeh i napredak učenika na svim područjima njihova razvitka, aktivno i kreativno sudjelovanje učenika te njihovu motiviranost, mogućnost prenošenja znanja učenicima, sâm nastavnički posao te zadovoljstvo kada vide sretno i zadovoljno dijete, dok su glavni izvori nezadovoljstva materijalno stanje škole i samih nastavnika, položaj nastavnika u društvu, previše administracije, preopširnost nastavnih planova i programa te preopterećenost učenika, premala sloboda učitelja u nastavi, osuvremenjivanje nastavnih metoda te prevelik broj učenika u razredu.

Radeka i Sorić (2006.) također ukazuju na glavne izvore zadovoljstva i nezadovoljstva nastavnika. Nastavnici su zadovoljni svojom profesijom i kompetentnošću za obavljanje nastavnčkog posla, a nezadovoljni su uvjetima rada, niskim životnim standardom i slabim društvenim ugledom nastavničke profesije. Čak trećina ispitivanih učitelja željela bi napustiti vlastiti poziv.



Zadovoljstvo poslom učitelja važno je polje istraživanja. Mnogobrojna su istraživanja pokazala da samo zadovoljni pojedinci obavljaju svoj posao predano i uspješno. Cilj je ovoga istraživanja ispitati percepcije zadovoljstva poslom učitelja u osnovnoj školi, postoje li razlike u tim percepcijama između učitelja razredne i predmetne nastave te razlike s obzirom na radni staž ispitanika.

Metoda

Ispitanici

Uzorak ispitanika obuhvaća učitelje u sedam zagrebačkih osnovnih škola. U istraživanju je sudjelovalo ukupno 219-ero učitelja. Za obradu podataka primijenjeno je 205 upitnika. Razlika se odnosi na nepotpuno ispunjene upitnike koji zbog toga nisu rabljeni u obradi podataka. Od ukupno 205-ero učitelja, devedeset troje je učitelja razredne nastave, a 112-ero predmetnih nastavnika. Podjelom uzorka s obzirom na radni staž dobiveno je pet skupina ispitanika: manje od 10 godina staža (N = 72), 10 do 19 godina (N = 64), 20 do 30 godina (N = 38) te više od 30 godina staža (N = 31). Ispitanici su podijeljeni i u dvije osnovne skupine prema stažu: manje od 10 godina (N = 72) i više od 10 godina radnoga staža (N = 133).

Instrumenti

Za mjerenje zadovoljstva poslom primijenjen je adaptirani upitnik koji je na temelju Job Descriptive Indeks (JDI) upitnika Smitha, Kendalla i Hulina (1969.) razvio Gregson (1991.). U svim dosadašnjim istraživanjima, upitnik je pokazao visoke psihometrijske karakteristike. Upitnik mjeri pet temeljnih dimenzija toga gledišta: zadovoljstvo plaćom, suradnicima, rukovoditeljima, napredovanjima i samim poslom. Sadrži 25 pitanja, po 5 za svaki aspekt zadovoljstva poslom. Ponuđeni odgovori su rangirani na ljestvici od 5 stupnjeva: uopće se ne slažem; uglavnom se slažem; niti se slažem niti se ne slažem; uglavnom se slažem; u potpunosti se slažem.

U uvodnom dijelu ispitivanja prikupljeni su opći podatci o ispitanicima koji uključuju godine radnoga staža i radno mjesto.



Rezultati i rasprava

Faktorska struktura upitnika

Prvom faktorskom analizom rezultata, metodom zajedničkih faktora s varimax rotacijom ekstrahirano je pet faktora (Guttman-Kaiserov kriterij ekstrakcije faktora s karakterističnim korijenom većim od 1). Na osnovi scree testa odabrana je analiza na pet faktora koji objašnjavaju 57,138% zajedničke varijance (Tablica 1.). S

Tablica 1.
Faktorska analiza upitnika *Zadovoljstvo poslom*

FAKTOR 1. ZADOVOLJSTVO SURADNICIMA		FAKTORSKA OPTEREĆENJA
14	MOJI SURADNICI NISU LIJENI	,75
10	MOJI SURADNICI NISU TROMI	,74
23	MOJI SURADNICI NISU DOSADNI	,72
18	MOJI SU SURADNICI INTELIGENTNI	,69
5	MOJI SURADNICI NISU GLUPI	,53
Postotak varijance		11,914
FAKTOR 2. ZADOVOLJSTVO RUKOVODITELJIMA		
2	MOJ RAVNATELJ NIJE NAGAO	,78
16	MOJ RAVNATELJ NIJE TVRDOGLAV	,78
24	MOJ JE RAVNATELJ TAKTIČAN	,73
20	NIJE TEŠKO UDOVOLJITI MOM RAVNATELJU	,62
7	MOJ JE RAVNATELJ JE LJUBAZAN	,62
Postotak varijance		11,660
FAKTOR 3. ZADOVOLJSTVO SAMIM POSLOM		
8	POSLO MI PRUŽA OSJEĆAJ ISPUNJENOSTI	,81
3	POSLO MI PRUŽA ZADOVOLJSTVO	,79
12	MOJ MI POSAO PREDSTAVLJA IZAZOV	,76
21	MOJ JE POSAO DOBAR	,71
25	MOJ POSAO NIJE ZAMORAN	,42
Postotak varijance		11,624
FAKTOR 4. ZADOVOLJSTVO PLAĆOM		
4	NISAM PREMALO PLAĆENA	,81
13	MOJA PLAĆA NIJE LOŠA	,79
9	MOJ DOHODAK NIJE MANJI NEGOTŠO ZASLUŽUJEM	,76
17	DOBRO SAM PLAĆENA	,62
22	MOJA JE ZARADA DOSTATNA ZA NORMALNE TROŠKOVE	,59
Postotak varijance		11,114
FAKTOR 5. ZADOVOLJSTVO NAPREDOVANJIMA		
15	U MOM SE POSLU MOŽE NAPREDOVATI	,79
11	POGODNOSTI ZA NAPREDOVANJE SU PRILIČNO OGRANIČENE U MOJOJ ŠKOLI	,74
6	VELIKE SU ŠANSE ZA UNAPREĐENJA U MOM POSLU	,73
1	U MOJOJ ŠKOLI POSTOJE DOBRE MOGUĆNOSTI ZA NAPREDOVANJE	,70
19	NAPREDOVANJA SE U MOM POSLU TEMELJE NA SPOSODNOSTIMA	,48
POSTOTAK VARIJANCE		10,826
POSTOTAK UKUPNE VARIJANCE		57,138



obzirom na sadržaj navedenih tvrdnji u svakom faktoru, dobivene čimbenike moglo se imenovati. To su: *zadovoljstvo plaćom*, *zadovoljstvo suradnicima*, *zadovoljstvo ravnateljem*, *zadovoljstvo napredovanjima* te *zadovoljstvo samim poslom*. Svaki čimbenik zamišljen je kao podljestvica koja mjeri specifičan aspekt zadovoljstva poslom. Čimbenik *zadovoljstvo plaćom* sadrži tvrdnje koje odražavaju opće zadovoljstvo ispitanika plaćom; osjećaj potplaćenosti za posao koji se obavlja, procjena o dostatnosti za podmirivanje *normalnih* (realnih) potreba. *Zadovoljstvo suradnicima* uključuje tvrdnje koje pokazuju angažiranost suradnika te njihove intelektualne sposobnosti. *Zadovoljstvo rukovoditeljima* uključuje tvrdnje kojima se pokazuju osobine ravnatelja: taktičnost, ljubaznost, tvrdoglavost. Čimbenik *zadovoljstvo napredovanjima* uključuje tvrdnje koje odražavaju ispitanikovo mišljenje o mogućnostima napredovanja u struci: postoje li ili ne, temelje li se na sposobnostima i kolika je mogućnost napredovanja. *Zadovoljstvo samim poslom* uključuje tvrdnje koje se odnose na samu vrstu posla bez obzira na školu u kojoj se obavlja: procjenjuje se stupanj zadovoljstva, ispunjenosti i izazova koji taj posao čini zaposleniku te zamor koji eventualno uvjetuje.

U daljnjoj analizi za svaku podljestvicu izračunana je pouzdanost tipa unutarnje konzistencije (Cronbach alpha), aritmetička sredina i standardna devijacija (Tablica 2.)

Tablica 2.
Deskriptivni statistički pokazatelji za upitnik *Zadovoljstvo poslom*

PODLJESTVICA	BROJ TVRDNJI	N	M	SD	α
ZADOVOLJSTVO SURADNICIMA	5	205	21,10	3,42	,792
ZADOVOLJSTVO RAVNATELJEM	5	205	21,04	3,63	,812
ZADOVOLJSTVO SAMIM POSLOM	5	205	19,63	3,43	,789
ZADOVOLJSTVO PLAĆOM	5	205	8,71	3,71	,775
ZADOVOLJSTVO NAPREDOVANJIMA	5	205	16,79	4,17	,780

Iz Tablice deskriptivnih statističkih pokazatelja također se može vidjeti da su dobiveni visoki koeficijenti unutarnje pouzdanosti od ,775 (za ljestvicu *zadovoljstvo plaćom*) do ,812 (za ljestvicu *zadovoljstvo rukovoditeljima*). Dobivene vrijednosti u skladu su s prijašnjim istraživanjima (Gregson, 1991.). Rezultati pokazuju da su učitelji općenito zadovoljni poslom koji obavljaju. Najveća vrijednost aritmetičke sredine je za ljestvicu *zadovoljstvo suradnicima* ($M = 21,10$ uz $SD = 3,42$), a najmanje za podljestvicu *zadovoljstvo plaćom* ($M = 8,71$ uz $SD = 3,71$).



Razlike između učitelja razredne nastave i učitelja predmetne nastave

U Tablici 3. prikazane su aritmetičke sredine s obzirom na radno mjesto učitelja u školama u ispitivanim varijablama. Iz prikazanih vrijednosti je razvidno da se aritmetičke sredine tih dviju skupina statistički značajno razlikuju u varijablama zadovoljstva poslom, i to: *zadovoljstvo napredovanjem*, *zadovoljstvo samim poslom* i *ukupno zadovoljstvo* ($p < ,05$).

Tablica 3.

Razlike u zadovoljstvu poslom učitelja razredne i predmetne nastave

ZADOVOLJSTVO POSLOM	ARITMETIČKA SREDINA		T - TEST	P - VRIJEDNOST
	RN	PN		
ZADOVOLJSTVO PLAĆOM	8,97	8,49	0,92	,36
ZADOVOLJSTVO SURADNICIMA	21,52	20,76	1,60	,11
ZADOVOLJSTVO RAVNATELJEM	21,53	20,63	1,80	,80
ZADOVOLJSTVO NAPREDOVANJEM	17,65	16,08	2,80	,01
ZADOVOLJSTVO SAMIM POSLOM	20,16	19,19	2,04	,04
UKUPNO ZADOVOLJSTVO	89,82	85,15	2,88	,00

(RN — učitelji razredne nastave, PN — učitelji predmetne nastave)

Iako je *zadovoljstvo napredovanjima* nakon *zadovoljstva plaćom* najlošije procijenjena dimenzija, ipak postoji statistički značajna razlika u percipiranju između učitelja razredne nastave i predmetne nastave ($t = 2,80$; $p = 0,01$). Učitelji razredne nastave bolje izražavaju *zadovoljstvo napredovanjima* ($M = 17,65$ uz $SD = 3,31$) od učitelja predmetne nastave ($M = 16,08$ uz $SD = 4,66$). *Pravilnikom o stručnom napredovanju učitelja i nastavnika u osnovnom i srednjem školstvu* (Narodne novine, 89/1995) propisane su mogućnosti napredovanja učitelja u zvanja *učitelj mentor* te *učitelj savjetnik*. Elementi za vrjednovanje su uspješnost u radu s učenicima, izvannastavni stručni rad te stručno usavršavanje. Za stjecanje, primjerice, naslova *učitelj mentor* treba imati najmanje 6 godina radnoga staža i prikupljenih sedam bodova prema elementima vrjednovanja. Valja istaknuti da se stručno usavršavanje ne vrjednuje bodovno, ono se u *Pravilniku* samo po sebi podrazumijeva. Možda baš ta činjenica može objasniti pokazano manje zadovoljstvo napredovanjima kod učitelja predmetne nastave. Naime, u prijašnjem istraživanju (Pavin, Rijavec, & Miljević-Riđički, 2005.) učitelji predmetne nastave bolje



procjenjuju kompetencije stečene tijekom studija. Stjecanje dodatnih stručnih kompetencija (diplome srodnih studija, poslijediplomsko usavršavanje i sl.) bodovno se ne vrjednuje te tako niti ne utječe na promoviranja u viša zvanja. Tako predmetni učitelji možda osjećaju da im stjecanje dodatnih kompetencija neće utjecati na mogućnost napredovanja, odnosno da im već stečene kompetencije nisu dostatne. Osim toga, *Pravilnikom* je propisano da ocjenu rada učitelja daju ravnatelj škole (uz pristanak Učiteljskog vijeća) te stručnopedagoški nadzornik. Tvrdnju *Napredovanja se u mojem poslu temelje na sposobnostima* učitelji predmetne nastave ocjenjuju nižim vrijednostima ($M = 3,18$) u odnosu na učitelje razredne nastave ($M = 3,42$). Može se pretpostaviti da su učitelji predmetne nastave nezadovoljniji mogućnostima napredovanja upravo zbog mišljenja da postoje neki drugi elementi koji znatnije utječu na napredovanje od stečenih kompetencija i sposobnosti.

Premda nije pronađena značajna razlika u percepcijama *zadovoljstva plaćom* kod učitelja razredne i predmetne nastave, primjećuje se da je ta dimenzija najslabije ocijenjena kod obiju skupina ispitanika (razredna nastava: $M = 8,97$ uz $SD = 3,54$; predmetna nastava: $M = 8,49$ uz $SD = 3,85$). Poboljšanje materijalnih uvjeta rada učitelja jedan je od važnijih dugoročnih ciljeva kojima se želi zadržati kvalitetne učitelje u nastavničkoj profesiji (Vlahović-Štetić i Vizek Vidović, 2005., 86). Ipak, takvi su rezultati u skladu s većinom dosada objavljenih istraživanja. Istražujući komponente zadovoljstva poslom i motivaciju za rad učitelja, Sylvia i Hutchinson (1985., prema Bishay, 1996.) ističu da je od svih elemenata zadovoljstva plaća jedini element koji ne povećava motivaciju. Učiteljeva motivacija, a time i zadovoljstvo, temelji se na slobodi u radu i provođenju novih, vlastitih ideja. Bishay (1996., 147) čak ističe da se motiviranje učitelja plaćom može pokazati kontraproduktivno.

Učitelji razredne i predmetne nastave statistički se značajno razlikuju u percipiranju dimenzije *zadovoljstvo samim poslom* ($t = 2,04$; $p = 0,04$). Dimenzija *zadovoljstvo samim poslom* uključuje procjene učitelja na tvrdnjama koje opisuju učiteljski posao neovisno o tome gdje se on obavlja. Sve tvrdnje uključene u tu dimenziju učitelji razredne nastave procjenjuju višim ocjenama, pa tako tvrdnju *Posao mi pruža zadovoljstvo* ocjenjuju najbolje ($M = 4,29$; za predmetnu nastavu $M = 4,16$), zatim *Moj posao je dobar* ($M = 4,20$; za predmetnu nastavu $M = 4,08$), *Moj mi posao predstavlja izazov* ($M = 4,11$; za predmetnu nastavu $M = 4,00$), *Posao mi pruža osjećaj ispunjenosti* ($M = 4,09$; za predmetnu nastavu $M = 3,86$) i najniže tvrdnju *Moj posao nije zamoran* ($M = 3,47$; za predmetnu nastavu $M = 3,09$). Analiza podataka dobivenih na ljestvici zadovoljstva poslom na uzorku učitelja razredne i predmetne nastave pokazala je statistički značajnu razliku iz-



među učitelja razredne i predmetne nastave ($t = 2,88$; $p = 0,00$). Učitelji razredne nastave pokazali su ukupno veće zadovoljstvo poslom u odnosu na učitelje predmetne nastave. Veće zadovoljstvo samim poslom i poslom općenito koje su pokazali učitelji razredne nastave može se objasniti samim odabirom zanimanja pri upisivanju željenog studija. Naime, upisom na učiteljske fakultete pojedinci na neki način odmah odaberu zanimanje koje ih zanima. Nakon završenog studiranja na učiteljskim fakultetima te stjecanja zvanja učitelja razredne nastave pojedinci su predodređeni za obavljanje posla u osnovnoj školi, dok je situacija bitno drukčija kod pojedinaca na predmetnim studijima. Primjerice, profesori engleskog jezika imaju veće mogućnosti nakon završenog studija u odabiru svojega budućeg zanimanja: mogu raditi kao prevoditelji, stručni suradnici u raznim drugim zanimanjima. Slično je i s ostalim predmetnim nastavnicima. Niti oni pri upisivanju željenog fakulteta nisu nužno pretpostavili da će raditi u osnovnoj školi. Stoga se može pretpostaviti da predmetni nastavnici nisu posve zadovoljni, ili su manje zadovoljni poslom koji obavljaju jednostavno zato što su svjesni da postoje mogućnosti promjene zanimanja. Nasuprot njima, učitelji razredne nastave su još pri upisivanju na fakultete bili svjesni da su odabrali zvanje koje je moguće obavljati jedino u osnovnoj školi. Može se pretpostaviti da je pokazano zadovoljstvo poslom objektivna pokazatelj odabira učiteljskog zanimanja. Uzmemo li se u obzir ostale dimenzije posla, može se zaključiti da učitelji razredne nastave, iako nisu zadovoljni plaćom, pokazuju zadovoljstvo poslom jer obavljaju posao koji ih ispunjava i koji su “oduvijek željeli”.

Razlike između učitelja s obzirom na duljinu radnoga staža

Jedan od problema ovoga istraživanja bio je ispitati razlike u zadovoljstvu poslom učitelja razredne i predmetne nastave s obzirom na godine radnog staža ostvarenog u odgojno-obrazovnim ustanovama.

Analiza podataka napravljena je na dva načina s obzirom na načine sažimanja radnoga staža. U prvom je podjela učinjena na osnovi logičke analize te su učitelji podijeljeni u dvije kategorije. Prvu kategoriju čine učitelji s najmanje radnog iskustva, između jedne godine i deset godina. Oni čine 35,1% cjelokupnog uzorka. U drugoj kategoriji su učitelji s više od deset godina radnog iskustva te oni čine 64,9% cjelokupnog uzorka. U drugom su načinu učitelji podijeljeni u četiri kategorije. Prvu kategoriju opet čine učitelji s radnim iskustvom od jedne godine do deset godina (35,1%). Drugu kategoriju čine učitelji s više od deset, a manje od 19 godina radnoga staža. Oni čine 31,2% cjelokupnog uzorka. U trećoj kategoriji



su učitelji s više od 20, a manje od 30 godina radnog iskustva te oni čine 18,6% cjelokupnog uzorka. Četvrtu kategoriju čine učitelji s više od trideset godina radnoga iskustva, što je 15,1% cjelokupnog uzorka. Postojanje statistički značajnih razlika utvrđeno je jednosmjernom analizom varijance.

U Tablici 4. prikazane su aritmetičke sredine s obzirom na duljinu radnoga staža učitelja u struci. Iz prikazanih rezultata je razvidno da se skupine statistički značajno razlikuju jedino u *zadovoljstvu napredovanjem* ($p < ,05$): učitelji s više od 10 godina radnoga staža zadovoljniji su mogućnostima napredovanja u odnosu na učitelje s manje od 10 godina radnoga staža.

Tablica 4.

Aritmetičke sredine za varijable zadovoljstva poslom za učitelje s obzirom na duljinu radnoga staža

ZADOVOLJSTVO POSLOM	ARITMETIČKA SREDINA		T - TEST	P - VRIJEDNOST
	< 10 GOD	> 10 GOD		
ZADOVOLJSTVO PLAĆOM	8,43	8,86	-0,79	,43
ZADOVOLJSTVO SURADNICIMA	20,97	21,17	-0,40	,69
ZADOVOLJSTVO RAVNATELJEM	21,18	20,96	0,41	,68
ZADOVOLJSTVO NAPREDOVANJEM	15,89	17,28	-2,30	,02
ZADOVOLJSTVO SAMIM POSLOM	19,96	19,45	1,01	,31
UKUPNO ZADOVOLJSTVO	86,43	87,72	-0,75	,45

(N = 205; manje od 10 godina N = 72, više od 10 godina N = 133)

Gotovo na sve tvrdnje većina učitelja s manje od 10 godina radnoga staža odgovara neodlučno *Niti se slažem niti se ne slažem* pa je tako za tvrdnju *Pogodnosti za napredovanje nisu ograničene u mojoj školi* neodlučno 23,6%, za tvrdnju *U momemu se poslu može napredovati* njih 31,9%, a za tvrdnju *Napredovanja se u momemu poslu temelje na sposobnostima* čak njih 47,2%. Za tvrdnju *Velike su šanse za unapređenje u momemu poslu* učitelji u istom broju odgovaraju *Niti se slažem niti se ne slažem* (27,8%) i *Uglavnom se ne slažem* (27,8%). Za razliku od njih, učitelji s više od 10 godina radnog staža bolje ocjenjuju mogućnosti napredovanja pa na tvrdnje *Pogodnosti za napredovanje nisu ograničene u mojoj školi* i *U momemu se poslu može napredovati* odgovaraju *Uglavnom se slažem* njih 31,6%, odnosno 35,3%. To se može objasniti time što su učitelji s više godina radnoga staža možda već promovirani u zvanja mentora i savjetnika i time su ostvarili gotovo jedinu mogućnost napredovanja u struci, a da pritom ne mijenjaju

radna mjesta i zaposlenja. Osim toga, jedan od uvjeta za napredovanje su upravo godine radnoga staža u struci; *Pravilnikom o napredovanju učitelja i nastavnika u osnovnom i srednjem školstvu* (Narodne novine, 89/95) propisano je minimalno 6 godina radnog iskustva.

Nakon utvrđivanja razlika između učitelja s obzirom na duljinu radnoga staža pokušalo se doznati postoje li razlike između učitelja s obzirom na preciznije podijeljene skupine radnoga staža. U Tablici 5. prikazane su aritmetičke sredine za učitelje s manje od 10 godina staža ($N = 72$), od 10 do 19 godina staža ($N = 64$), 20 do 30 godina staža ($N = 38$) i s više od 30 godina radnoga staža u struci ($N = 31$). Rezultati nisu pokazali postojanje statistički značajne razlike između ispitivanih skupina.

Tablica 5.

Rezultati jednosmjerne analize varijance za učitelje s obzirom na duljinu radnoga staža

VARIJABLE	GODINE RADNOGA STAŽA				F	P
	< 10	10 - 19	20 - 30	> 30		
	M	M	M	M		
Z. PLAĆOM	8,43	8,94	8,16	9,55	1,024	,383
Z. SURADNICIMA	20,97	21,66	20,18	21,39	1,596	,192
Z. RAVNATELJEM	21,18	20,86	20,95	21,19	0,114	,952
Z. NAPREDOVANJIMA	15,89	17,61	16,87	17,10	2,038	,110
Z. SAMIM POSLOM	19,96	19,78	18,79	19,58	1,027	,382
UKUPNO ZADOVOLJSTVO	86,43	88,84	84,95	88,81	1,179	,319

($N = 205$; manje od 10 godina $N = 72$, od 10 do 19 godina $N = 64$, od 20 do 30 $N = 38$, više od 30 godina $N = 31$)

Željelo se provjeriti postojanje razlika između učitelja s obzirom na godine staža i percepcije zadovoljstva poslom. Međutim, nisu pronađene statistički značajne razlike među promatranim skupinama učitelja. Istražujući zadovoljstvo poslom učitelja kroz godine radnog iskustva, Klecker i Loadman (1997.) su došli do sličnih nalaza. Učitelje iz 307 javnih škola u državi Ohio oni su razvrstali u 6 kategorija s obzirom na radno iskustvo. Nisu pronađene statistički značajne razlike u varijablama *zadovoljstvo plaćom*, *općim poslom* i *interakcijom s učenicima*. Ali skupina učitelja s više od 5 godina radnoga iskustva pokazala je veće *zadovoljstvo mogućnostima napredovanja*, *osobnog i profesionalnog izazova*, *autonomiju u donošenju odluka* i *opće zadovoljstvo*. Istim istraživanjem nisu ustanovljene razlike



između učitelja u preostalim kategorijama, s više od 5 godina radnoga iskustva. Na uzorku od 1.300 učitelja iz 23 srednje škole Sweeney (1982.) je također ustanovio razliku u zadovoljstvu napredovanjem. Učitelji s manje od 10 godina radnoga iskustva pokazali su manje zadovoljstvo postignućima u poslu. Slično su u Hrvatskoj istraživali Radeka i Sorić (2006.). Istražujući mogućnosti dodatnog usavršavanja i napredovanja učitelja, zaključili su da je čak 3/4 ispitivanih učitelja nezadovoljno kvalitetom vlastitog usavršavanja. Osim toga, ispitivani učitelji smatraju da bi utjecaj usavršavanja na napredovanje trebao biti veći. Istraživanjem se nije radila distinkcija s obzirom na godine radnoga staža.

S obzirom na dobivene rezultate istraživanja može se zaključiti da su učitelji zadovoljni poslom koji obavljaju. Pokazane razlike između zadovoljstva poslom učitelja razredne nastave i predmetnih nastavnika upućuju na potrebu za dodatnim istraživanjima kojima bi se doznali razlozi manjeg zadovoljstva. I manje zadovoljstvo učitelja s manje od 10 godina radnoga staža zahtijeva dodatnu analizu da ne bi dovelo do smanjenja zainteresiranosti za učiteljskom profesijom. U sljedećim bi istraživanjima bilo korisno ispitati postoji li povezanost između zadovoljstva poslom i motivacije za rad te odražava li se (ne)zadovoljstvo učitelja na akademska postignuća učenika.

Literatura

- Anderman, E. M., Belzer, S., Smith, J. (1991), *Teacher commitment and job satisfaction: The role of school culture and principal leadership*. Annual meeting of the American Educational Research Association. Chicago, IL.: (ERIC Dokument No. ED 375497).
- Bishay, A. (1996), Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method. *Journal Undergraduate Science*, 3, 147—154.
- Domović, V. (2003), *Školsko ozračje i učinkovitost škole*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Dworkin, A. G. (1986), *Teacher Burnout in the Public Schools: Structural Causes and Consequences for Children*. New York: State of New York Press.
- Evans, L. (1998), *Teacher Morale, Job Satisfaction and Motivation*. London: Sage Publications.
- Gregson, T. (1991), The Separate Constructs of Communication Satisfaction and Job Satisfaction. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 39—48.
- Ingersoll, R. M. (2001), Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research journal*, 38 (3), 499—534.

- Klecker, B. i Loadman, W. E. (1997), *Exploring Teacher Job Satisfaction, across Years of Teaching Experience*. Annual Meeting of the Mid-Western Educational Research Association. Chicago, IL: (ERIC Document No. ED 413 316).
- Liu, E. (2005), *Hiring, job satisfaction, and the fit between new teachers and their schools*. Montreal: Annual Meeting of the American Educational Research Association.
- Locke, E. A. (1976), The nature and causes of job satisfaction. U: M. D. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1297—1349). Chicago: Rand McNally.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982), Employee — Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. U: P. Warr, *Organizational and occupational psychology* (210—229). New York: Academic Press.
- Pavin, T., Rijavec, M., Miljević-Ridički, R. (2005), Percepcija kvalitete obrazovanja učitelja i nastavnika i nekih aspekata učiteljske i nastavničke profesije iz perspektive osnovnoškolskih učitelja i nastavnika. U: V. Vizek Vidović, *Cjeloživotno obrazovanje učitelja i nastavnika: višestruke perspektive* (95—122). Zagreb: Institut za društvena istraživanja; Biblioteka Znanost i društvo; 15.
- Pravilnik o napredovanju učitelja i nastavnika u osnovnom i srednjem školstvu (89/1995). *Narodne novine*.
- Radeka, I. i Sorić, I. (2006), Zadovoljstvo poslom i profesionalni status nastavnika. *Napredak*, 147 (2), 161—177.
- Schaffer, R. H. (1953), Job Satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs*, 67 (14), 1—29.
- Shann, M. H. (1998). Professional Commitment and Satisfaction Among Teachers in Urban Middle Schools. *The Journal Of Educational Research*, 92 (2), 67—74.
- Smith, P., Kendall, L., Hulin, C. (1969), *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1997), *Job satisfaction: application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc.
- Sweeney, J. (1982), Teacher dissatisfaction on the rise: Higher level needs unfulfilled. *Education*, 102, 203—208.
- Sylvia, R. D. i Hutchinson, T. (1985), What makes Ms. Johnson teach? A study of teacher motivation. *Human Relations*, 38, 841—856.
- Van Houtte, M. (2006), Tracking and Teacher Satisfaction: Role of Study of Culture and Trust. *The Journal of Educational Research*, 99 (4), 247—254.



Vlahović-Štetić, V. i Vizek Vidović, V. (2005), Obrazovanje učitelja i nastavnika u Hrvatskoj. U: V. Vizek Vidović, *Cjeloživotno obrazovanje učitelja i nastavnika: više-struke perspektive* (69—91). Zagreb: Institut za društvena istraživanja, Biblioteka Znanost i društvo.

Job Satisfaction of Elementary School Teachers

Tomislava Vidić, MSc

Remete Elementary School

Summary

This paper aims to examine the perceived job satisfaction of elementary school teachers, and whether there are differences in satisfaction between teachers according to their years of service and their position. The research was conducted on a sample of 205 teachers employed at seven elementary schools in Zagreb. The JDI (Job Descriptive Index), which measures five aspects of satisfaction, was applied in the survey. The results show that teachers are most satisfied with the relationships with their peers, with the school principal and the job itself; they are somewhat less satisfied with promotion opportunities, and the least satisfied with their salaries. Statistical differences were established between class teachers and subject teachers. The data analysis shows that class teachers are generally more satisfied with the job itself and with the opportunities of promotion. The results of the analysis in terms of length of service show that teachers with more than 10 years of service are more satisfied with the opportunities of promotion.

Key words

Job satisfaction, elementary school, class teachers, subject teachers, teachers' years of service.